



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Clima Organizacional y Satisfacción laboral en la
Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope-
2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Guevara Zavaleta, Aileen Joanna (ORCID: 0000-0002-2090-8089)

ASESOR:

Dr. Terrones Marreros, Mario Andrés (ORCID: 0000-001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Gestión De Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis dos hijos Fabrizio y Camila,
ustedes son mi tesoro más grande que Dios me
regaló y el motivo de mí existir.
A mi esposo Jeiner por su respaldo y apoyo
constante en continuar seguir estudiando,
siempre habrá una luz al final del camino.

De manera especial a un ser maravilloso
que siempre creyó en mí y que está conmigo apoyándome
incondicionalmente en todo momento y esa persona
es mi querida madre, mi Marcia.

A Dios por su infinito amor, guiar mi
camino para seguir alcanzando mis sueños.

Agradecimiento

A la Universidad por permitirnos llevar esta modalidad y concluir nuestra maestría.

A mi docente asesor Dr. Terrones Mareros Mario Andrés, por su empeño y apoyo constante.

A las instituciones que apoyaron el presente proyecto

a todas las personas que han hecho posible la culminación de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.	6
III.METODOLOGÍA	11
3.1.Tipo y diseño de investigación	12
3.2.Variables y operacionalización	12
3.3.Población, muestra y muestreo	14
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5.Procedimientos	16
3.6.Método de análisis de datos	17
3.7.Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov	28
Tabla 2: Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov	29
Tabla 3: Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.....	30
Tabla 4: Relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral	31
Tabla 5: Relación entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral	32
Tabla 6: Relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca	33
Tabla 7: Relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca	34

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021. el tipo de investigación utilizada es no experimental, con diseño correlacional, la población se conformó por 90 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 73 trabajadores, después de aplicar el muestreo aleatorio simple, la técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario para medir el clima organizacional y otro para medir la satisfacción laboral los cuales serán validados por juicio de tres expertos y de forma estadística.

Para los resultados se utilizó el programa Spss versión 23, para determinar el nivel de las variables y a correlación entre las mismas, previo a aplicar la prueba de normalidad. En la conclusión se determinó que, el clima organizacional guarda relación positiva muy alta con la satisfacción laboral de Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope, basado en el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,926, reflejando su alto nivel de significancia ($p= 0.000$).

Palabras Clave: clima, satisfacción extrínseca, intrínseca, dirección.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the District Municipality of Rázuri, Ascope Province - 2021. The type of research used is non-experimental, with a correlational design, the population was made up of 90 workers and the sample It was made up of 73 workers, after applying simple random sampling, the technique was used the survey and as an instrument the questionnaire to measure the organizational climate and another to measure job satisfaction, which will be validated by the judgment of three experts and statistically.

For the results, the Spss version 23 program was used to determine the level of the variables and the correlation between them, prior to applying the normality test. In the conclusion, it was determined that the organizational climate has a very high positive relationship with the job satisfaction of the District Municipality of Rázuri, Ascope Province, based on the value of the Spearman Rho correlation coefficient of 0.926, reflecting its high level of significance ($p = 0.000$).

Key Words: climate, extrinsic, intrinsic satisfaction, direction.

I. INTRODUCCIÓN

La modernización de las instituciones del estado es inminente, debido que estamos en una continua evolución por ende, la gestión que se ejerce en toda institución gubernamental, debe estar a la vanguardia, para satisfacer las necesidades de la población, comprometiendo a la dirección y organización que se ejerce en cada institución, priorizando que recursos humanos, motivándolos para que cumplan con las metas establecida y así se logre una buena gestión y la satisfacción de los usuarios (Chiang, Salazar y Nuñez, P. sf.).

En África tenemos un referente sobre la problemática que se vive a nivel mundial, donde dos mil trabajadores municipales de los servicios de gestión de residuos de todas las provincias de Túnez, reclamaron las deficientes condiciones laborales salubres y seguras, equipos de protección adecuados para todas y todos y el reconocimiento legal de su profesión en el plano nacional, estableciendo la urgencia la necesidad de reducir los riesgos y las deficiencias del sistema, y así mejorar la satisfacción de los propios trabajadores (Niekerk y Weghmann, 2019).

En la Ciudad de México, debido a diversas irregularidades en los ayuntamientos en Culiacán, Sinaloa, más de dos mil trabajadores sindicalizados del Ayuntamiento de Culiacán aprobaron por unanimidad estallar la huelga el lunes 13 de mayo por más de 20 violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo y por la intolerancia del presidente municipal. La problemática radica en que la deficiente actuación de la autoridad municipal, ausencia de funcionarios o funcionarios que no están capacitados, para el cargo que desempeñan (Alarida, 2019).

Otro referente, es del Costa Rica en la Municipalidad del Cantón Central de Limón, los municipales cansados de la problemática existente, como la escases de agua potable en la propia municipalidad, los uniformes para los empleados de deficiente calidad, retraso en su remuneración y la negación de ascensos, falta de implementos de trabajo, hacinamiento, despreocupación por la salud de

los empleados, generando la insatisfacción de los trabajadores (Granados, 2020)

De acuerdo a Abanto y Santillana (2019) En la a Municipalidad Provincial de Chepén, existe un deficiente compromiso organizacional lo que genera un clima laboral desagradable, deficiente manejo de los conflictos, falta de comunicación, el trabajador siente que su trabajo no es valorado, debido a que sus necesidades prioritarias no son atendidas, ni sus opiniones escuchadas y sobre todo no se evidencia trabajo en equipo.

En la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope se presenta una problemática muy similar descrita líneas anteriores, como el favoritismo político, debido a que los trabajadores que se encuentran estables no pueden ascender a cargos superiores ni a mejores remuneraciones, siendo ocupados estos puestos, por los denominados “cargos de confianza” del alcalde, por lo cual se aprecia que la motivación extrínseca de los trabajadores debido a la falta de oportunidades, sienten que no es reconocida su labor, los ambientes de trabajo cuentan con mobiliario y recursos casi obsoletos, siendo los ambientes inadecuados para los trabajadores, los cuales cuentan con mobiliario que desde hace uno 50 años aproximadamente no es remplazado, además de que las oficinas están hacinadas, las áreas no cuentan con los medios y materiales adecuados para realizar su trabajo de forma eficaz y eficiente debido a que solo unas cuantas oficinas cuenta con computadores o impresoras, no hay vínculos de confraternidad de los trabajadores con el alcalde o gerente, los horarios no son respetados por todo el personal, falta de capacitación, beneficiando solo a los allegados del alcalde.

De acuerdo a lo establecido es plantea el siguiente **problema general** ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope -2021? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la Satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope -2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo de dirección y la

Satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope -2021? ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope -2021? ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope -2021?

Presentamos la **Justificación teórica**; considerando que el clima organizacional es la base para que en la institución exista un correcto funcionamiento y sobre todo que este genere aspectos positivos en los trabajadores, generando satisfacción en sus labores.

Justificación práctica; la presente investigación va permitir medir ambas variables y precisar cómo esta se relaciona entre si y como el clima afecta a la satisfacción y viceversa, siendo este un referente del ambiente que se vive en la institución en mención y como este afecta a los trabajadores.

Relevancia social; debido a que esta problemática se vive en diversos ámbitos, nos permitirá corroborar como es que el clima organizacional influye en la satisfacción o cuales son los factores que influyen mayormente para que se dé una adecuada motivación y por ende un buen cumplimiento en las labores de los trabajadores

Justificación metodológica; se está abordando el enfoque cuantitativo, cuyo diseño es correlacional, descriptivo y transaccional, donde se medirá la relación entre variables, además de adaptar los instrumentos y validarlos por expertos y estadísticamente.

En base a lo anterior, se plantean los siguientes objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.

Específicos:

O₁: Determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonal y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.

O₂: Determinar la relación entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.

O₃: Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope– 2021.

O₄: Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope– 2021.

Como hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.

Específicas:

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.

H₃: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.

H₄: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversos antecedentes a nivel internacional, entre los que tenemos a Palacios (2019) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador (tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. con diseño correlaciona, descriptivo y transaccional, la población muestra de 312 participante a los que se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios uno de cada variable. De acuerdo a los hallazgos de la investigación se aprecia que las variables clima organizacional y desempeño laboral, se encuentra relacionadas con un valor del 0.870 lo cual indica que es positiva, directa y alta. Determinándose que, si existe un excelente clima, se logrará un excelente desempeño laboral por parte de los colaboradores.

Guevara (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas. (artículo científico) Universidad de San Carlos de Guatemala. Concluye que de acuerdo las respuestas de los participantes de la muestra el clima organizacional y la satisfacción laboral se encuentra fuertemente relacionada, con un 0.814 siendo esta relación positiva, alta y significativa debido a que el p es equivalente al 0,00.

Zans (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016 (tesis de maestría) Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua. El diseño fue descriptivo y explicativo, con una población de 88 participantes, 59 participante tuvo la muestra, resolviendo dos cuestionarios. Los resultados del clima organizacional muestran que el

nivel medianamente favorable y desfavorable se encuentra en niveles alto, por lo que no se aprecia el trabajo en equipo.

Chiang y San Martín (2015) Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano (Artículo Científico) Universidad del Bio Bio. Chile. Donde concluye que entre la primer variable satisfacción y la segunda variables desempeño, se evidencia una correlación, directa, alta y positiva, pero en la que se precia mas incidencia es en la dimensión de productividad, pero todo ello respecto al género femenino en relación con su jefe inmediato.

Entre los antecedentes nacional es tenemos a Apaza (2018) Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de saneamiento básico se Puno S.A. Perú, 2015 (tesis de maestría) Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Con diseño descriptivo, correlacional, la población de 182 participantes, del muestreo aleatorio simple, quedaron 124 de muestra, aplicando como técnica la encuesta, con dos cuestionarios. De acuerdo a la medición que se realizó, el clima organizacional se encuentra en un grado medio con un 51% de acuerdo a la consideración de la muestra, al igual que el nivel de la satisfacción laboral con el 51% en el grado medio. Su correlación es fuerte y positiva, con un Rho – Spearman de 0.903, siendo este el p menor la 0,05 por lo cual se precisa que es altamente significativo.

Carrión (2018) Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque. Año 2018. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. El diseño es correlacional descriptivo, la población fue de 30 colaboradores, la técnica fue la encuesta, los instrumentos fueron dos cuestionarios de acuerdo. De acuerdo a los hallazgos, se muestra que, entre el clima organizacional y satisfacción laboral, Se evidencia una relación, del Rho- Spearman negativa de -1,08 y no significativa.

Ortiz (2018) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Namora, 2016 (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca. El diseño descriptivo y correlacional, la población muestral fue de 30 participantes, la técnica fue la encuesta, se les aplicó como instrumentos dos cuestionarios. Se concluye que entre el clima organizacional y satisfacción laboral la correlación es de 0.997, por lo cual se establece que su relación es directa y positiva, demás la variable Clima Organizacional presenta un grado satisfactorio de 46.67% e insatisfactorio de 60%.

Ayquipa (2017) Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Correlacional y transversal es el diseño, La población muestral es de 100 participantes, Se usó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Los resultados evidencian el clima organizacional se encuentra en un grado de bueno con el 35%, en un grado regular con 62% y en un nivel deteriorado con 3%. Determinándose así que el clima organizacional se ubica en un grado regular.

Castañeda (2016) El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad de Barranco, 2016. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Correlacional, descriptico, transversal es el diseño, la población es 110 trabajadores y la muestra de 86 trabajadores, la técnica es la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios. Los resultados evidencian que existe una correlación moderada con un valor R equivalente al 0,459. Con una correlación es directa y positiva, determinándose que entre mejor sea el clima organizacional, se logrará que haya un mejor desempeño por parte de los colaboradores, asiendo esta correlación altamente significativa con un p menor 0,000.

Existen diversos antecedentes a nivel regional y local entre ellos tenemos a Lomas (2017) Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Diseño correlacional, descriptivo y transaccional, la muestra de 70 participantes, los instrumentos dos cuestionarios. Donde concluye que la satisfacción laboral y productividad se correlacionan de forma positiva, directa y alta con un R de Pearson equivalente a 0,944, pero altamente significativo con un p igual al 0,05.

Valderrama (2019) El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sanagorán, 2017. (tesis de maestría) Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Diseño correlacional, descriptivo y transaccional, la población muestral de 70 participantes, los que resolvieron dos cuestionarios de acuerdo a las variables de investigación. Se establece de acuerdo a los hallazgos que el clima organizacional y el desempeño se encuentran relacionados, de forma directa, baja y positiva con un r equivalente 0,352. Otro resultado resaltante es que el clima organizacional se encuentra en un grado regular en un 94.3%.

Existen diversos autores que definen clima organizacional tenemos a diversos autores, tenemos a Méndez (2006) quien establece que el clima organizacional, es la referencia que tiene cada individuo de cómo percibe el ambiente que lo rodea, de acuerdo a los aspectos sociales, afectivos y físicos en los que se desenvuelve, siendo su conducta uno de los agentes fundamentales para medir el grado de motivación que sienta en ese entorno, para que se desenvuelva adecuadamente en la labor que realiza.

El clima organizacional es el entorno inmediato que cada trabajador percibe en su centro de labores, este puede ser funcional o positivo, cuando apoya a desarrollar relaciones laborales satisfactorias, y logra ser negativo cuando es disfuncional, es decir que entorpece las relaciones

laborales, lo cual no beneficia al cumplimiento de las metas (Gonzales y Gonzales, 2010)

Otra conceptualización del clima organizacional, dice que es el contexto donde el ser humano se desenvuelve en un plano laboral, estableciendo vínculos laborales ya sea como jefe, empleado o viceversa, si este es positivo se logrará los resultados esperados, pero si este es negativo puede ser una variante que no ayude al cumplimiento de los objetivos establecido (Vera y Suárez, 2018).

Las dimensiones del clima organizacional de acuerdo a Acero (2007), establecen las siguientes dimensiones: Primera dimensión las relaciones interpersonales, en ella se pone de manifiesto como es el manejo de la organización en cuanto a la dirección que se establezca, la remuneración, la distribución de los recursos, la permanencia y además de las relaciones entre interpersonales, las cuales están unidas por medio de los sentimientos y lazos amicales que se formen en el grupo de trabajo. La segunda dimensión es el estilo de dirección, esa dimensión es dependiente de como el líder maneje la situación con sus subordinados, todo ello apuntando a un óptimo rendimiento en la organización, estableciendo metas institucionales a largo plazo, unido a ella la productividad de la misma.

Existen diversos enfoques teóricos que abordan el clima organizacional, entre ellos tenemos a Gibson (2003) con su enfoque de las expectativas, establece que generalmente estas son externas, orientadas al reconocimiento laboral, a las relaciones interpersonales, mejores remuneraciones, logros tangibles, entra ello también desataca la dirección de jefe y la motivación del trabajador de acuerdo al reconocimiento que este reciba de sus superiores. Estableciendo que el compromiso organizacional está ligado tanto a la motivación personal del trabajador, así como a la afiliación que este sienta por su institución.

Definiendo la satisfacción laboral tenemos a Chiang (2010), la Satisfacción Laboral es toda acción consiente que realiza no sólo la empresa, sino que involucra el actual de los trabajadores, los cuales ponen en práctica sus capacidades y habilidades, todo ello de acuerdo a los retos que se les presenten, buscando siempre que se logren las metas establecidas en la organización, de acuerdo se le brindará reconocimiento y beneficios laborales para satisfacer sus demandas.

Para Castellanos (2012), la SL es el resultado de diversas acciones que involucran aspectos positivos como es la buena comunicación entre jefe y trabajador, buena remuneración, posibilidades de ascender en la empresa, buenas prestaciones laborales, una adecuada capacitación entre otros, que ayudan a mejorar la labor que realiza cada trabajador en la institución.

La SL es el grado en que los colaboradores les gusta realizar las actividades laborales, en el que se involucran tanto el aspecto cognitivo como el afectivo (Fritzsche y Parrish, 2005).

Para la presente investigación se tomarán en cuenta las siguientes dimensiones para la satisfacción laboral, de acuerdo a los planteamientos de Herzberg quien estableció dos factores que influyen en el ambiente laboral: Como primera dimensión tenemos la satisfacción extrínseca o este tiene que ver con el ambiente físico de la organización, es decir la relación que existe con tu jefe inmediato, la relación con sus pares, así como los aspectos de seguridad que le pueda brindar la empresa, brindando cierta satisfacción en el trabajador si este es positivo. Y como segunda dimensión tenemos a la satisfacción intrínseca en ella abarca la parte del reconocimiento a la labor que se realiza, los logros que se obtienen de forma personal, los cuales llegan a ser motivacionales para el desarrollo del trabajo. Y el segundo son los (Ramos, 2012)

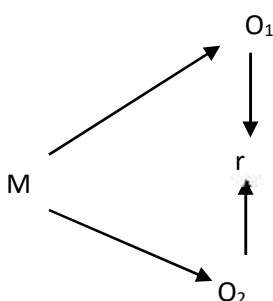
El enfoque para la satisfacción laboral se basará en la Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow, debido

jerarquías que estableció se considera como primera a las fisiológicas, la necesidad de cubrir sus aspectos más esenciales como el hambre, sed, casa, entre otras, para ello debe percibir una remuneración adecuada que le permita satisfacer dichas necesidades. La segunda es la de seguridad tanto física como emocional, es decir que el lugar donde trabaja le proporcione un seguro, o bienestar en su centro de labores. La tercera es la social, es decir pertenecer a un grupo, de ser aceptado, por su entorno laboral, sentirse parte del equipo de trabajo. El cuarto es la estima interna, es decir sentirse realizado, que ha logrado su metas u objetivos, es decir que le permitan a nivel laboral crecer o ascender en el cargo y finalmente la autorrealización es decir que el ser humano siente que ha crecido tanto en conocimientos como en potencialidades, habilidades o capacidades, y se siente satisfecho consigo mismo, pero todo esto es posible sólo si existe un contexto de trabajo adecuado, para poder ejercer sus labores. (Castillo y Pedreros, 2013)

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para el presente estudio de investigación, el tipo es aplicada, no experimental, cuyo enfoque es cuantitativo, con diseño correlacional, de corte transversal, se considera así debido a que no se manipularan las variables, y se medirá en un solo espacio para determinar la relación entre las variables (Ávila, 2006).



Donde:

M: trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri -2021.

O₁: Observación de la variable clima organizacional.

O₂: Observación de la variable satisfacción laboral.

r: relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Es la referencia que tiene cada individuo de cómo percibe el ambiente que lo rodea, de acuerdo a los aspectos sociales, afectivos y físicos en los que se desenvuelve, siendo su conducta uno de los agentes fundamentales para medir el grado de motivación que sienta en ese entorno, para que se desenvuelva adecuadamente en la labor que realiza. (Méndez, 2006)

Definición operacional

El clima organizacional se mide por medio de sus dos dimensiones con un rango mínimo de 28 puntos y un rango máximo de 140 puntos. Con una escala valorativa de deficiente (28-64), regular (65- 102) y buena (103- 140) (Vidales, 2017) (Retuerto,2018)

Dimensiones

- Relaciones interpersonales
- Estilos de Dirección

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Es toda acción consiente que realiza no sólo la empresa, sino que involucra el actual de los trabajadores, los cuales ponen en práctica sus capacidades y habilidades, todo ello de acuerdo a los retos que se les presenten, buscando siempre que se logren las metas establecidas en la organización, de acuerdo se le brindará reconocimiento y beneficios laborales para satisfacer sus demandas (Chiang, M, 2010)

Definición operacional

La satisfacción laboral se mide por medio de sus 2 dimensiones con un rango mínimo de 26 puntos y un rango máximo por 130 puntos. Con una escala valorativa de deficiente (26-60), regular (61- 95) y buena (96- 130) (García y Gonzales, 2018)

Dimensiones

- Satisfacción extrínseca
- Satisfacción intrínseca

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La conformo 90 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri – Provincia de Ascope- 2021.

Criterios de Selección

Inclusión

Se conformó por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope que cuentan con más de un año de permanencia en el puesto, además de colaborar de forma desinteresada para responder a los instrumentos de medición.

Exclusión

Se conformó por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope, que no deseen colaborar con la presente investigación, para responder a los instrumentos de medición.

Muestra

Para la presente investigación, la muestra estuvo conformada por 73 trabajadores la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.

Aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Remplazando datos se obtiene:

$$n = \frac{(9)(1.9)^2(0.5)(0.5)}{(0.0)^2(9-1)+(1.9)^2(0.5)(0.5)} = 73$$

Donde:

N = 90

n = Tamaño de muestra

z = Nivel de confianza al 95% (Z= 1.96)

p = Proporción de ocurrencia del evento de estudio (50 %)

q = Proporción de fracaso (50%)

e = Error (5%)

Muestreo

El muestreo es comprendido como la aplicación científica a un grupo, o conjunto, para extraer una parte significativa, que cuente como los mismos rasgos o caracteres de la totalidad. (Ávila, 2006)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la investigación se aplicó la encuesta como técnica para ambas variables, resuelta por los participantes de la muestra.

Instrumento

Para elaborar el instrumento de Clima Organizacional se adaptó de Adaptado de Retuerto, M. (2018).

Como instrumento para medir el clima organizacional, en sus dos dimensiones relaciones interpersonales consta de 14 ítems; estilo de dirección consta de 14 ítems, con una escala de Likert: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre), 5 (siempre) con un total de 28 preguntas, son un valor mínimo de 28 y máximo de 140 puntos.

Para elaborar el instrumento de satisfacción laboral se adaptó de García, L. y Gonzales, G. (2018) .

Como instrumento para medir la satisfacción laboral, en sus dos dimensiones extrínseca consta de 15 ítems, intrínseca consta de 11 ítems, con una escala de Likert : 1 (nunca), 2 (casi nunca) , 3 (a veces), 4 (casi siempre), 5 (siempre) con un total de 26 preguntas, son un valor mínimo de 26 y máximo de 130 puntos.

Validez

Para validar los instrumentos, se utilizó por criterio de expertos, los cuales determinan 3 aspectos importantes primero tenemos el contenido, luego el criterio y en tercer lugar como está construido el ítem (Hernández, 1991).

Los expertos determinaron que el instrumento es válido, debido a que cuenta con los criterios establecidos. (Anexo N°)

Confiabilidad

La confiabilidad se determinó por medio del valor Alfa de Cronbach del instrumento para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral aplicando una prueba piloto en la Municipalidad Provincial de Julcán previa coordinación con el alcalde de la institución en mención, considerando un total de 30 trabajadores. Los resultados son los siguientes: La confiabilidad al aplicar el Alfa de Cronbach que obtuvo el Clima Organizacional fue de 0,979, lo que nos ayuda a concluir que es altamente confiable, por acercarse a la unidad.

La confiabilidad obtenida de la satisfacción Laboral al aplicar el Alfa de Cronbach fue de 0,986 lo que nos ayuda a concluir que es altamente confiable, por acercarse a la unidad.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que se tomaron en cuenta, son los siguientes: Solicitar permiso a la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincial de Ascope, donde se aplicará la investigación. incluyendo la anonimidad con cada participante. Posteriormente, al obtener los resultados de la aplicación de los

instrumentos, tabular los datos de ambos cuestionarios, trabajar la parte estadística midiendo los niveles de las variables y dimensiones y las correlaciones según corresponda.

3.6. Método de análisis de datos

Se uso de la estadística inferencial que permitió contrastar la hipótesis, así como demostrar la relación existente según los objetivos planteados.

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-smirnov, para conocer el comportamiento de los datos, y determino que la correlación se midió utilizando el coeficiente de Rho- Spearman por ser una distribución normal, utilizando los valores de Hernández, Baptista y Fernández (2014) (Anexo N^a 10)

Para la estadística inferencial, Se estableció los siguiente: Primero procesamiento de datos en el programa Spss Versión 23, también medir los niveles de variables, dimensiones y las correlaciones por medio de la prueba de estadística Rho- Spearman, la elaboración de tablas y gráficos según corresponda fue por medio de Microsoft Excel.

3.7. Aspectos éticos

Para la presente investigación se han tomado en cuenta los aspectos éticos de: conocimiento informado, debido a que se solicitó apoyo a la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope, cono la libre participación de los sujetos de la muestra, aplicando los instrumentos de forma voluntaria al desarrollo de los cuestionarios, siendo anónimo debido que no se solicitó datos personales y compartiendo los datos las partes interesadas.

VI. RESULTADOS

4.1. Prueba de Hipótesis

Tabla 1.

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, respecto a las puntuaciones obtenidas en sus respuestas del Clima Organizacional con sus respectivas dimensiones sobre la Satisfacción laboral

		CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL	RELACIONES INTERPERSONALES	ESTILO DE DIRECCION
Prueba no paramétrica		73	73	73	73
Parámetros normales ^{a,b}	Media	105,7260	98,9589	53,1233	52,6027
	Desviación típica	16,50779	15,57013	8,56340	8,58089
Diferencias más extremas	Absoluta	,102	,107	,114	,113
	Positiva	,082	,107	,114	,100
	Negativa	-,102	-,075	-,084	-,113
Estadístico de prueba		,873	,916	,973	,962
Sig. asintót. (bilateral)		,431	,371	,301	,313

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri.

Interpretación:

En la tabla 1, se observa que, en consideración con el tamaño de muestra que es mayor a 50 datos, se optó por aplicar la prueba de normalidad mediante Kolmogorov Smirnov, para evaluar las variables, concluyendo que los datos provienen de una distribución normal, debido a que la significancia bilateral es menor al nivel de significancia (0.05), Por lo tanto se hizo uso de las pruebas no paramétricas aplicando la matriz de correlación de Rho de Spearman para lograr asociar el clima organizacional y sus dimensiones frente a la Satisfacción laboral.

Tabla 2.

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, respecto a las puntuaciones obtenidas en sus respuestas del Clima Organizacional sobre la Satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL	SATISFACCION EXTRINSECA	SATISFACCION INTRINSECA
Prueba no paramétrica		73	73	73	73
Parámetros normales ^{a,b}	Media	105,7260	98,9589	56,8630	42,0959
	Desviación típica	16,50779	15,57013	8,99740	6,59790
Diferencias más extremas	Absoluta	,102	,107	,103	,131
	Positiva	,082	,107	,103	,131
	Negativa	-,102	-,075	-,080	-,101
Estadístico de prueba		,873	,916	,876	1,123
Sig. asintót. (bilateral)		,431	,371	,426	,160

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri.

Interpretación:

En la tabla 2, se observa que, en consideración con el tamaño de muestra que es mayor a 50 datos, se optó por aplicar la prueba de normalidad mediante Kolmogorov Smirnov, para evaluar las variables, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal, debido a que la significancia bilateral es menor al nivel de significancia (0.05), Por lo tanto se hizo uso de las pruebas no paramétricas aplicando la matriz de correlación de Rho de Spearman para lograr asociar el clima organizacional frente a la satisfacción laboral, dado sus dimensiones.

4.1.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021

Tabla 3.

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,926**
		N	,000
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	73
		Sig. (bilateral)	,926**
		N	,000

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Base de datos del anexo 8 y 9

Interpretación:

De la mencionada tabla se puede observar que a partir de los resultados mostrados en la tabla 3. se muestra que, el clima organizacional y la satisfacción laboral, bajo el valor $r = 0.926$, muestra una relación positiva muy alta, según lo expuesto en el anexo 8 y 9, con lo cual se da a entender que el clima organizacional guarda mucha relación en la satisfacción laboral, respecto a la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021, siendo significativo este valor $p = 0.00$, bajo un nivel de significancia del 0.05. Por lo tanto, se concluye que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.

4.1.2. Hipótesis Específica

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.

Tabla 4.

Relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral

		Relaciones interpersonales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,979**
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	73
		Sig. (bilateral)	,979**
		N	,000

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Base de datos del anexo 7 y 8

Interpretación:

De la mencionada tabla se puede observar que a partir de los resultados mostrados en la tabla 4 se muestra que, la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral bajo el valor $r = 0.979$, muestra una relación positiva muy alta, según lo expuesto en el anexo 8 y 9, con lo cual se da a entender que la dimensión relaciones interpersonales guarda mucha relación con la satisfacción laboral, respecto de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021, siendo significativo este valor $p = 0.00$, bajo un nivel de significancia del 0.05. Por lo tanto, se concluye que, existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.

Tabla 5.

Relación entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral

		Estilo de dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estilo de dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,723**
		N	,000
			73
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,723**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			73

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Base de datos del anexo 7 y 8

Interpretación:

De la mencionada tabla se puede observar que a partir de los resultados mostrados en la tabla 5 se muestra que, la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral, bajo el valor $r = 0.723$, muestra una relación positiva alta, según lo expuesto en el anexo 8 y 9, con lo cual se da a entender que la dimensión la dimensión estilo de dirección guarda mucha relación con la satisfacción laboral respecto de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021, siendo significativo este valor $p = 0.00$, bajo un nivel de significancia del 0.05. Por lo tanto, se concluye que, existe relación significativa entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral, de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.

H3: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.

Tabla 6.

Relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca

		Clima Organizacional	Satisfacción extrínseca
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,930**
		N	,000
			73
	Satisfacción extrínseca	Coeficiente de correlación	,930**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			73

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Base de datos del anexo 7 y 8

Interpretación:

De la mencionada tabla se puede observar que a partir de los resultados mostrados en la tabla 6. se muestra que, el clima organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca, bajo el valor $r = 0.930$, muestra una relación positiva muy alta, según lo expuesto en el anexo 8 y 9, con lo cual se da a entender que el clima organizacional guarda mucha relación con la dimensión satisfacción extrínseca, respecto de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021, siendo significativo este valor $p = 0.00$, bajo un nivel de significancia del 0.05. Por lo tanto, se concluye que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.

H4: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.

Tabla 7.

Relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca

		Clima Organizacional	Satisfacción intrínseca
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,912**
		N	73
	Satisfacción intrínseca	Coeficiente de correlación	,912**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	73

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Base de datos del anexo 7 y 8

Interpretación:

De la mencionada tabla se puede observar que a partir de los resultados mostrados en la tabla 7. se muestra que, el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca, bajo el valor $r = 0.912$, muestra una relación positiva muy alta, según lo expuesto en el anexo 8 y 9, con lo cual se da a entender que el clima organizacional guarda mucha relación con la la dimensión satisfacción intrínseca, respecto de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021, siendo significativo este valor $p = 0.00$, bajo un nivel de significancia del 0.05. Por lo tanto, se concluye que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca, de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.

V. DISCUSIÓN

La modernización de las instituciones del estado es inminente, debido que estamos en un continua evolución por ende, la gestión que se ejerce en toda institución gubernamental, debe estar a la vanguardia, para satisfacer las necesidades de la población, comprometiendo a la dirección y organización que se ejerce en cada institución, priorizando que recursos humanos, motivándolos para que cumplan con las metas establecida y así se logre una buena gestión y la satisfacción de los usuarios (Chiang, Salazar y Nuñez,P. sf.).

De acuerdo a lo mencionado líneas arriba, y con los resultados que evidenciamos, presentamos que, en el primer objetivo específico, comprobado en la tabla 4 se muestra que, la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral bajo el valor $r= 0.979$, muestra una relación positiva muy alta, con lo cual se da a entender que la dimensión relaciones interpersonales guarda mucha relación con la satisfacción laboral, siendo significativo este valor $p=0.00$, bajo un nivel de significancia del 0.05. Por lo tanto, se concluye que, existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021. Corroborado como la investigación de Ortiz (2018) donde concluye que entre el clima organizacional y satisfacción laboral la correlación es de 0.997, por lo cual se establece que su relación es directa y positiva, demás la variable Clima Organizacional presenta un grado satisfactorio de 46.67% e insatisfactorio de 60%. Así mismo la teoría que corrobora estos resultados es la de Acero (2007) donde las relaciones interpersonales, ponen de manifiesto como es el manejo de la organización en cuanto a la dirección que se establezca, la remuneración, la distribución de los recursos, la permanencia y además de las relaciones entre interpersonales, las cuales están unidas por medio de los sentimientos y lazos amicales que se formen en el grupo de trabajo.

De acuerdo a los resultados del segundo objetivo específico, se aprecia que en la tabla 5 se muestra que, la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral, bajo el valor $r= 0.723$, muestra una relación positiva alta, con lo cual se da a entender que la dimensión la dimensión estilo de dirección guarda mucha relación con la satisfacción laboral, siendo significativo este valor $p=0.00$, bajo un nivel de significancia del 0.05. Por lo tanto, se concluye que, existe relación significativa entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral, de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021. Confirmado con la investigación de Apaza (2018) quien establece que el clima organizacional se encuentra en un grado medio con un 51% de acuerdo a la consideración de la muestra, al igual que el nivel de la satisfacción laboral con el 51% en el grado medio. Su correlación es fuerte y positiva, con un Rho – Spearman de 0.903, siendo este el p menor al 0,05 por lo cual se precisa que es altamente significativo. También tenemos la teoría que nos ratifica de acuerdo a los planteamientos de Acero (2007) en cuanto a estilo de dirección, estableciendo que el líder maneje la situación con sus subordinados, todo ello apuntando a un óptimo rendimiento en la organización, estableciendo metas institucionales a largo plazo, unido a ella la productividad de la misma. Entre los enfoques teóricos del clima organizacional que ayudan a afirmar nuestros hallazgos tenemos la de Gibson (2003) basado en el enfoque de las expectativas externas, orientadas al reconocimiento laboral, a las relaciones interpersonales, mejores remuneraciones, logros tangibles, entra ello también desataca la dirección de jefe y la motivación del trabajador de acuerdo al reconocimiento que este reciba de sus superiores. Estableciendo que el compromiso organizacional está ligado tanto a la motivación personal del trabajador, así como a la afiliación que este sienta por su institución.

Respecto a los resultados del tercer objetivo específico, se evidencia en la tabla 6. que el clima organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca,

bajo el valor $r= 0.930$, muestra una relación positiva muy alta, con lo cual se da a entender que el clima organizacional guarda mucha relación con la dimensión satisfacción extrínseca, siendo significativo este valor $p=0.00$, bajo un nivel de significancia del 0.05. Por lo tanto, se concluye que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021. Comprobando nuestros hallazgos tenemos la investigación de Lomas (2017) donde concluye que la satisfacción laboral y productividad se correlacionan de forma positiva, directa y alta con un R de Pearson equivalente a 0,944, pero altamente significativo con un p igual al 0,05. El aspecto teórico Herzberg también nos sirve para acreditar que la satisfacción extrínseca este tiene que ver con el ambiente físico de la organización, es decir la relación que existe con tu jefe inmediato, la relación con sus pares, así como los aspectos de seguridad que le pueda brindar la empresa, brindando cierta satisfacción en el trabajador si este es positivo. (Ramos, 2012)

De acuerdo a los resultados del cuarto objetivo específico mostrados en la tabla 7. el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca, bajo el valor $r= 0.912$, muestra una relación positiva muy alta, con lo cual se da a entender que el clima organizacional guarda mucha relación con la la dimensión satisfacción intrínseca, siendo significativo este valor $p=0.00$, bajo un nivel de significancia del 0.05. Por lo tanto, se concluye que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca, de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021. Para corroborar los hallazgos tenemos al sustento teórico de Herzberg quien establece que la satisfacción extrínseca abarca la parte del reconocimiento a la labor que se realiza, los logros que se obtienen de forma personal, los cuales llegan a ser motivacionales para el desarrollo del trabajo (Ramos, 2012). Así mismo afirmado por el enfoque para la satisfacción laboral se basará en la Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow, quien afirmar que la satisfacción extrínseca juega un papel

importante debido a que al sentir el ser humanos seguridad tanto física como emocional, es decir que el lugar donde trabaja le proporcione un seguro, o bienestar en su centro de labores y pertenecer a un grupo, de ser aceptado, por su entorno laboral, sentirse parte del equipo de trabajo.

Finalmente de acuerdo al objetivo general, se observar que a partir de los resultados mostrados en la tabla 3. se muestra que, el clima organizacional y la satisfacción laboral, bajo el valor $r= 0.926$, muestra una relación positiva muy alta, con lo cual se da a entender que el clima organizacional guarda mucha relación en la satisfacción laboral, siendo significativo este valor $p=0.00$, bajo un nivel de significancia del 0.05. Por lo tanto, se concluye que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021. Nuestros resultados están Confirmados la investigación de Guevara (2018) donde concluye que de acuerdo las respuestas de los participantes de la muestra el clima organizacional y la satisfacción laboral se encuentra fuertemente relacionada, con un 0.814 siendo esta relación positiva, alta y significativa debido a que el p es equivalente al 0,00. Así mismo se contrapone con la investigación de Carrión (2018) quien concluye que los hallazgos, entre el clima organizacional y satisfacción laboral, Se evidencia una relación, del Rho- Spearman negativa de -1,08 y no significativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, el clima organizacional guarda relación positiva muy alta con la satisfacción laboral de Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope, basado en el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,926, reflejando su alto nivel de significancia ($p=0.000$).
2. Se determinó que, la dimensión relaciones interpersonales guarda relación positiva muy alta con la satisfacción laboral de Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope, basado en el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,979, reflejando su alto nivel de significancia ($p=0.000$).
3. Se determinó que, la dimensión estilo de dirección guarda relación positiva alta con la satisfacción laboral de Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope, basado en el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,723, reflejando su alto nivel de significancia ($p=0.000$).
4. Se determinó que, clima organizacional guarda relación positiva muy alta con la la dimensión satisfacción extrínseca, de Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope, basado en el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,930, reflejando su alto nivel de significancia ($p=0.000$).
5. Se determinó que, clima organizacional guarda relación positiva muy alta con la la dimensión satisfacción intrínseca, de Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope, basado en el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,912, reflejando su alto nivel de significancia ($p=0.000$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope, prevenir con futuras acciones el clima organizacional y la satisfacción laboral de la institución en mención.
2. Al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope, establecer medidas de corrección sobre las deficiencias que presenta el clima organizacional, debido a que se encuentra fuertemente logada a la satisfacción laboral de todos los trabajadores y por ende a los servicios que se ofrecen a la población.
3. A las personas interesadas en la investigación tanto del clima como de la satisfacción laboral, tener en cuenta los instrumentos adaptados en la investigación, debido a que han sido validados por expertos y estadísticamente altamente confiables.
4. Consideras los hallazgos que se han obtenido del estudio, debido que nos evidencia datos reales y medibles, del clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución del estado.
5. Al personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope, realizar periódicamente talleres que permitan mejorar el clima organizacional, y así elevar los niveles satisfacción laboral de todos los trabajadores de la institución en mención

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, K. y Santillana, M. (2019) *Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019* (tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo. Chepén. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43584/Abanto_CKY-Santillan_RMB.pdf?sequence=1
- Alarid, D, (2019) *Acuerda STASAC estallar huelga en el Ayuntamiento de Culiacán en mayo*. Sol de Sinaloa, Mexico. Recuperado de <https://www.elsoldesinaloa.com.mx/local/acuerda-stasac-estallar-huelga-en-el-ayuntamiento-de-culiacan-en-mayo-3278628.html>
- Apaza, M. (2018) *Percepción Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral De Los Servidores De La Empresa Municipal De Saneamiento Básico De Puno S.A. Perú, 2015* (tesis de maestría) Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Perú. Recuperado de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8130/Marleny_Apaza_Miranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayquipa, F. (2017) *Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23500/Ayquipa_CFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ávila, H. (2006) *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Edición electrónica. Instituto Tecnológico de Ciudad de México. Cuauhtémoc, 2006 Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/index.htm>
- Castellano, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona*. (1° ed.). Edit. Académica Española, p. 104.

- Carrión, B (2018) *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque. Año 2018.* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Perú
- Castañeda, N. (2016) *El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad de Barranco, 2016.* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Castillo, A. y Pedreros, L. (2013) *Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile.* Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. IV, núm. 142, 2013, Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica.
- Castellano, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona.* (1° ed.). Edit. Académica Española.
- Chiang, M. Salazar, M. y Nuñez, A. (sf) *Clima y Satisfacción Laboral en Instituciones Públicas: Adaptación y Ampliación de un Instituto, Universidad del Bio Bio.* Chile. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiang, M. (2010). *Relacion entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.* Mexico: Comillas.
- Chiang, M. y San Martín, J. (2015) *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano* (Artículo Científico) Universidad del Bio Bio. Chile
- Fritzsche, B. y Parrish, T. (2005). *Theories and research on job satisfaction.* En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work.* Hoboken, NJ: Wiley
- Gibson, J. (2003). *Las Organizaciones. Comportamiento, Estructura, Procesos.* México: Editorial McGraw Hill Interamericana

- Guevara, O. (2018) *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas*. (Artículo científico) Universidad de San Carlos de Guatemala. Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI, 2(1). 35-40. Recuperado de [https:// doi.org/10.36314/cunori.v2i1.50](https://doi.org/10.36314/cunori.v2i1.50)
- Granados, G. (2020) *Empleados municipales en huelga, Por problemas administrativos, Limón*. DiarioExtra. Costa Rica. Recuperado de <https://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/403928/empleados-municipales-en-huelga>
- González, H., González, L. (2010). *Clima organizacional*. VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf
- Hernández, R. (1991) *Metodología de la Investigación*. Mc – Graw- Hill. México D.F. México.
- Hernández, R. Fernández y C. Baptista, P. (2014) *Metodología De La Investigación*. sexta edición Ed. McGraw-Hill México.
- Lomas, R (2017) *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú
- Niekerk, V. y Weghmann, V. (2019) *Municipal Solid Waste Management Services in Africa*, Unidad de Investigación de la Internacional de Servicios Públicos. Recuperado de <http://www.world-psi.org/es/dos-mil-trabajadoras-y-trabajadores-municipales-de-los-servicios-de-limpieza-tunecinos-reclaman-unas>
- Méndez, C. (2006). *Metodología: guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables, administrativas*. Bogotá, Colombia: Editorial Limusa.
- Ortiz, G. (2018) *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Namora, 2016* (Tesis de maestría)

- Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca. Perú. Recuperado de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2336>
- Palacios, D. (2019) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador* (tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1
- Ramos (2012) *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje*. la Universidad Nacional Abierta y A Distancia, Fusagasugá, Cundinamarca, Colombia. Recuperada de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>
- Vera, N.y Suárez, A. (2018) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del. Cantón La Libertad*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. República del Ecuador. Revista Universidad y Sociedad. vol.10 no.1 Cienfuegos. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Valderrama, G. (2019) *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sanagorán, 2017*. (tesis de maestría) Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Perú.
- Zans, A. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* (tesis de maestría) Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua, Matagalpa. Nicaragua. Recuperado de <repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Anexos

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V ₁ : Clima organizacional	es la referencia que tiene cada individuo de cómo percibe el ambiente que lo rodea, de acuerdo a los aspectos sociales, afectivos y físicos en los que se desenvuelve, siendo su conducta uno de los agentes fundamentales para medir el grado de motivación que sienta en ese entorno, para que se desenvuelva adecuadamente en la labor que realiza. (Méndez, 2006)	El clima organizacional se mide por medio de sus dos dimensiones con un rango mínimo de 28 puntos y un rango máximo de 140 puntos. Con una escala valorativa de deficiente (28-64), regular (65-102) y buena (103-140) (Vidales, 2017) (Retuerto, 2018)	Relaciones interpersonales	Relaciones laborles Relaciones circunstanciales	Intervalo
			Estilo de dirección	Gestión Dirección	

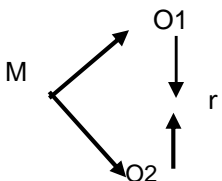
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V2: Satisfacción laboral	es toda acción consiente que realiza no sólo la empresa, sino que involucra el actual de los trabajadores, los cuales ponen en práctica sus capacidades y habilidades, todo ello de acuerdo a los retos que se les presenten, buscando siempre que se logren las metas establecidas en la organización, de acuerdo se le brindará reconocimiento y beneficios laborales para satisfacer sus demandas (Chiang, M, 2010)	La satisfacción laboral se mide por medio de sus 2 dimensiones con un rango mínimo de 26 puntos y un rango máximo por 130 puntos. Con una escala valorativa de deficiente (26-60), regular (61-95) y buena (96-130) (García y Gonzales, 2018)	Satisfacción extrínseca	Ambiente laboral	Intervalo
			Satisfacción intrínseca	Motivación Individual	

Anexo N° 2

Matriz de consistencia

TITULO: El Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope-2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope -2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la Satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope -2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo de dirección y la Satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope -2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.</p> <p>Específicos:</p> <p>O1: Determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonal y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.</p> <p>O2: Determinar la relación entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.</p>	<p>hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.</p> <p>Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope – 2021.</p> <p>Eespecíficas:</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral en la</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope -2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope -2021?</p>	<p>O3: Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope– 2021.</p> <p>O4: Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope– 2021.</p>	<p>Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción extrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope - 2021.</p>								
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>								
<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <div></div> <p>Donde:</p> <p>M: Muestra (documentos)</p> <p>O1: medición del Clima Organizacional</p> <p>O2: medición del Satisfacción Laboral</p> <p>R: Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población</p> <p>La población estuvo conformada por 90 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope– 2021</p> <p>Muestra</p> <p>estuvo conformada por los 73 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope– 2021</p>	<table><tr><th>Variables</th><th>Dimensiones</th></tr><tr><td rowspan="2">Clima organizacional</td><td>Relaciones interpersonales</td></tr><tr><td>Estilos de dirección</td></tr><tr><td rowspan="2">Satisfacción laboral</td><td>Satisfacción extrínseca</td></tr><tr><td>Satisfacción intrínseca</td></tr></table>	Variables	Dimensiones	Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Estilos de dirección	Satisfacción laboral	Satisfacción extrínseca	Satisfacción intrínseca
Variables	Dimensiones									
Clima organizacional	Relaciones interpersonales									
	Estilos de dirección									
Satisfacción laboral	Satisfacción extrínseca									
	Satisfacción intrínseca									

Nº:

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario busca medir el instrumento del clima organizacional, y su propósito es diagnosticar el nivel en que se encuentra la situación del instrumento en sus dos dimensiones, por ello es de vital importancia su aporte voluntario en la realización del mismo:

Instrucción:

Por favor, lee con mucha atención y marca una sola respuesta de acuerdo a tu apreciación personal.

escala de medición				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Relaciones Interpersonales					
1	Mis compañeros de trabajo tienen en cuenta mis conceptos u opiniones					
2	Mis colegas de trabajo tienen en cuenta mi buena amistad					
3	Mis compañeros de trabajo tienen en cuenta el equilibrio en mis decisiones					
4	Mis compañeros de trabajo me aceptan como soy					
5	En mi área de trabajo hay compañerismo					
6	Mis compañeros de trabajo laboran sin discusiones					
7	En mi área de trabajo, los colegas son distantes conmigo.					
8	Mis compañeros de trabajo me ayudan continuamente en las labores de trabajo					
9	En mi área de trabajo, los onomásticos se celebran en forma discreta 10					
10	Mis compañeros de trabajo me hacen sentir incómodo					
11	Mis compañeros de trabajo valoran mis aportes laborales					
12	Mis compañeros de trabajo me observan como un líder					
13	Mis compañeros de trabajo observan lo dinámico que soy con ellos					
14	En el centro de labores todos me conocen por mi humildad					
	Estilo de dirección	1	2	3	4	5
15	En mi área de trabajo se cumple con las metas trazadas					
16	Mis compañeros de trabajo llegan temprano a sus labores cotidianas					
17	El grupo de trabajo tiene confianza en mi persona al tomar decisiones					
18	Mi grupo de trabajo se capacita constantemente					
19	El gerente crea un clima de confianza en la institución					
20	El gerente desconfía de los trabajadores de la institución					
21	El gerente es déspota con sus subalternos 23. - El gerente es mal educado con los trabajadores					
22	La toma de decisiones del gerente son arbitrarias					
23	El gerente tiene un plan de trabajo planificado y lo da a conocer a los trabajadores					
24	El gerente incentiva a los trabajadores por el buen desempeño laboral					

25	El gerente tiene un plan de trabajo al corto, mediano y largo plazo					
26	El gerente inspecciona in situ cualquier problema de la institución					
27	El gerente está en contacto con el alcalde de la institución					
28	El gerente es dinámico con los trabajadores de la institución 35. - El gerente tiene equilibrio en sus decisiones					

Adaptado de Retuerto, M. (2018) El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino–Lima, 2017.

Gracias por su colaboración

Nº:

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario busca medir el instrumento De la satisfacción laboral, y su propósito es diagnosticar el nivel en que se encuentra la situación del instrumento en sus dos dimensiones, por ello es de vital importancia su aporte voluntario en la realización del mismo:

Instrucción:

Por favor, lee con mucha atención y marca una sola respuesta de acuerdo a tu apreciación personal.

escala de medición				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Satisfacción Extrínseca					
1	¿El sueldo que percibo es justo por el trabajo que realizo en esta Entidad?					
2	¿La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal?					
3	. ¿La comodidad de las oficinas facilitan mi labor diaria?					
4	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?					
5	¿La estabilidad laboral que ofrece la Entidad me da tranquilidad en el desempeño laboral?					
6	¿La evaluación a fin de año se lleva acabo de manera clara y transparente?					
7	¿Se estimula la línea de carrera en la Entidad? Gerencia institucional					
8	. ¿Me hace bien trabajar en ésta Entidad?					
9	¿Estoy convencido que el trabajo que realizo esta en relación con los objetivos estratégicos de la Entidad?					
10	¿Me siento orgulloso (a) por trabajar en una Entidad como ésta?					
11	¿En la Entidad uno se siente a gusto con los colegas y superiores?					
12	¿Siento que las relaciones de trabajo en esta Entidad son cálidas?					
13	¿En esta Entidad me complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?					
14	¿Me agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la Entidad?					
15	¿Esta Entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?					
	Satisfacción intrínseca	1	2	3	4	5

16	¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?					
17	¿Cada servidor asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
18	¿Para mi es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?					
19	¿Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas?					
20	¿El abanico de oportunidades que ofrece la Entidad me hace sentir muy bien?					
21	¿Me siento satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?					
22	¿Me agrada que la Entidad me permita realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?					
23	¿Asisto con regularidad a los eventos sociales que la Entidad realiza?					
24	¿En esta Entidad me agrada que pueda ocupar cargos de alta responsabilidad?					
25	¿Estoy contento que la principal herramienta para escalar posiciones en la Entidad es la productividad que uno realiza?					
26	¿Disfruto que la Entidad premie mi esfuerzo?					

Adaptado de García, L. y Gonzales, G. (2018) Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018.

Gracias por su colaboración

Anexo N° 5

Data de validación de clima organizacional

Nº	Relaciones Interpersonales														Estilo de dirección														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	
2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	
5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
7	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
8	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	5	1	5	5	4	4	4	4	5	
9	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	
10	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
13	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
14	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	
15	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	
16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	
17	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
18	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

21	5	3	3	2	5	5	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
23	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
24	3	3	2	5	3	3	3	2	5	5	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
25	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
26	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
27	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
28	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Data de validación de satisfacción laboral

Nº	Satisfacción Extrínseca															Satisfacción intrínseca										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	5	3	1	3	3	3	5	3	1	5	3	1	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4
7	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
8	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
10	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
13	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	5	3	1	3	3	3	4	5	4	5	3	1	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4
18	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
19	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
21	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

23	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	4	5	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3
30	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	4

Anexo N° 7

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones Interpersonales							
1	Mis compañeros de trabajo tienen en cuenta mis conceptos u opiniones	X		X		X		
2	Mis colegas de trabajo tienen en cuenta mi buena amistad	X		X		X		
3	Mis compañeros de trabajo tienen en cuenta el equilibrio en mis decisiones	X		X		X		
4	Mis compañeros de trabajo me aceptan como soy	X		X		X		
5	En mi área de trabajo hay compañerismo	X		X		X		
6	Mis compañeros de trabajo laboran sin discusiones	X		X		X		
7	En mi área de trabajo, los colegas son distantes conmigo.	X		X		X		
8	Mis compañeros de trabajo me ayudan continuamente en las labores de trabajo	X		X		X		
9	En mi área de trabajo, los onomásticos se celebran en forma discreta 10	X		X		X		
10	Mis compañeros de trabajo me hacen sentir incómodo	X		X		X		
11	Mis compañeros de trabajo valoran mis aportes laborales	X		X		X		
12	Mis compañeros de trabajo me observan como un líder	X		X		X		
13	Mis compañeros de trabajo observan lo dinámico que soy con ellos	X		X		X		
14	En el centro de labores todos me conocen por mi humildad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2:	X		X		X		
15	En mi área de trabajo se cumple con las metas trazadas	X		X		X		
16	Mis compañeros de trabajo llegan temprano a sus labores cotidianas	X		X		X		
17	El grupo de trabajo tiene confianza en mi persona al tomar decisiones	X		X		X		
18	Mi grupo de trabajo se capacita constantemente	X		X		X		
19	El gerente crea un clima de confianza en la institución	X		X		X		
20	El gerente desconfía de los trabajadores de la institución	X		X		X		
21	El gerente es despota con sus subordinados 23. - El gerente es mal educado con los trabajadores	X		X		X		
22	La toma de decisiones del gerente son arbitrarias	X		X		X		
23	El gerente tiene un plan de trabajo planificado y lo da a conocer a los trabajadores	X		X		X		
24	El gerente incentiva a los trabajadores por el buen desempeño laboral	X		X		X		

25	El gerente tiene un plan de trabajo al corto, mediano y largo plazo	X		X		X	
26	El gerente inspecciona in situ cualquier problema de la institución	X		X		X	
27	El gerente está en contacto con el alcalde de la institución	X		X		X	
28	El gerente es dinámico con los trabajadores de la institución 35. - El gerente tiene equilibrio en sus decisiones	X		X		X	

⁴Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr (a): ...Maria Luisa Medina Vásquez, DNI: 41313166

Código Orcid: 0000-0002-2467-6959 Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Trujillo Mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad
DNI: 41313166
Orcid: 0000-0002-2467-6959

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Relaciones Interpersonales								
1	Mis compañeros de trabajo tienen en cuenta mis conceptos u opiniones	X		X		X		
2	Mis colegas de trabajo tienen en cuenta mi buena amistad	X		X		X		
3	Mis compañeros de trabajo tienen en cuenta el equilibrio en mis decisiones	X		X		X		
4	Mis compañeros de trabajo me aceptan como soy	X		X		X		
5	En mi área de trabajo hay compañerismo	X		X		X		
6	Mis compañeros de trabajo laboran sin discusiones	X		X		X		
7	En mi área de trabajo, los colegas son distantes conmigo	X		X		X		
8	Mis compañeros de trabajo me ayudan continuamente en las labores de trabajo	X		X		X		
9	En mi área de trabajo, los monásticos se celebran en forma discreta	X		X		X		
10	Mis compañeros de trabajo me hacen sentir incómodo	X		X		X		
11	Mis compañeros de trabajo valoran mis aportes laborales	X		X		X		
12	Mis compañeros de trabajo me observan como un líder	X		X		X		
13	Mis compañeros de trabajo observan lo dinámico que soy con ellos	X		X		X		
14	En el centro de labores todos me conocen por mi humildad	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:								
15	En mi área de trabajo se cumple con las metas trazadas	X		X		X		
16	Mis compañeros de trabajo llegan temprano a sus labores cotidianas	X		X		X		
17	El grupo de trabajo tiene confianza en mi persona al tomar decisiones	X		X		X		
18	Mi grupo de trabajo se capacita constantemente	X		X		X		
19	El gerente crea un clima de confianza en la institución	X		X		X		
20	El gerente desconfía de los trabajadores de la institución	X		X		X		
21	El gerente es despota con sus subalternos 23. - El gerente es mal educado con los trabajadores	X		X		X		
22	La toma de decisiones del gerente son arbitrarias	X		X		X		
23	El gerente tiene un plan de trabajo planificado y lo da a conocer a los trabajadores	X		X		X		
24	El gerente incentiva a los trabajadores por el buen desempeño laboral	X		X		X		
25	El gerente tiene un plan de trabajo al corto, mediano y largo plazo	X		X		X		

26	El gerente inspecciona in situ cualquier problema de la institución	X		X		X		
27	El gerente está en contacto con el alcalde de la institución	X		X		X		
28	El gerente es dinámico con los trabajadores de la institución 35. - El gerente tiene equilibrio en sus decisiones	X		X		X		

⁴Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador, Ms (a) ROMERO CARRANZA ANA MARIA DNI: 40606605

Código Orcid: 000-0001-9454-7530Especialidad del validador: Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano.

Trujillo Mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Dirección y Gestión del Talento Humano.
 DNI: 40606605
 Orcid: 000-0001-9454-7530

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Relaciones Interpersonales								
1	Mis compañeros de trabajo tienen en cuenta mis conceptos u opiniones	X		X		X		
2	Mis colegas de trabajo tienen en cuenta mi buena amistad	X		X		X		
3	Mis compañeros de trabajo tienen en cuenta el equilibrio en mis decisiones	X		X		X		
4	Mis compañeros de trabajo me aceptan como soy	X		X		X		
5	En mi área de trabajo hay compañerismo	X		X		X		
6	Mis compañeros de trabajo laboran sin discusiones	X		X		X		
7	En mi área de trabajo, los colegas son distantes conmigo	X		X		X		
8	Mis compañeros de trabajo me ayudan continuamente en las labores de trabajo	X		X		X		
9	En mi área de trabajo, los monásticos se celebran en forma discreta 10	X		X		X		
10	Mis compañeros de trabajo me hacen sentir incómodo	X		X		X		
11	Mis compañeros de trabajo valoran mis aportes laborales	X		X		X		
12	Mis compañeros de trabajo me observan como un líder	X		X		X		
13	Mis compañeros de trabajo observan lo dinámico que soy con ellos	X		X		X		
14	En el centro de labores todos me conocen por mi humildad	X		X		X		
DIMENSION 2:								
15	En mi área de trabajo se cumple con las metas trazadas	X		X		X		
16	Mis compañeros de trabajo llegan temprano a sus labores cotidianas	X		X		X		
17	El grupo de trabajo tiene confianza en mi persona al tomar decisiones	X		X		X		
18	Mi grupo de trabajo se capacita constantemente	X		X		X		
19	El gerente crea un clima de confianza en la institución	X		X		X		
20	El gerente desconfía de los trabajadores de la institución	X		X		X		
21	El gerente es despota con sus subordinados 23. - El gerente es mal educado con los trabajadores	X		X		X		
22	La toma de decisiones del gerente son arbitrarias	X		X		X		
23	El gerente tiene un plan de trabajo planificado y lo da a conocer a los trabajadores	X		X		X		
24	El gerente incentiva a los trabajadores por el buen desempeño laboral	X		X		X		

25	El gerente tiene un plan de trabajo a corto, mediano y largo plazo	X		X		X		
26	El gerente inspecciona in situ cualquier problema de la institución	X		X		X		
27	El gerente está en contacto con el alcalde de la institución	X		X		X		
28	El gerente es dinámico con los trabajadores de la institución 35. - El gerente tiene equilibrio en sus decisiones	X		X		X		

*Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr (a) Olga Rosa Yglesias Peláez DNI: 40969473

Código Orcid: 0000-0002-8085-6401 Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

Trujillo, Mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Maestra en Gestión Pública
DNI: 40969473
Orcid: 0000-0002-8085-6401

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Satisfacción Extrínseca		SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿El sueldo que percibo es justo por el trabajo que realizo en esta Entidad?	X		X		X		
2	¿La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal?	X		X		X		
3	¿La comodidad de las oficinas facilita mi labor diaria?	X		X		X		
4	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?	X		X		X		
5	¿La estabilidad laboral que ofrece la Entidad me da tranquilidad en el desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿La evaluación a fin de año se lleva a cabo de manera clara y transparente?	X		X		X		
7	¿Se estimula la línea de carrera en la Entidad? Gerencia institucional	X		X		X		
8	¿Me hace bien trabajar en esta Entidad?	X		X		X		
9	¿Estoy convencido que el trabajo que realizo está en relación con los objetivos estratégicos de la Entidad?	X		X		X		
10	¿Me siento orgulloso (a) por trabajar en esta Entidad como ésta?	X		X		X		
11	¿En la Entidad uno se siente a gusto con los colegas y superiores?	X		X		X		
12	¿Siento que las relaciones de trabajo en esta Entidad son cálidas?	X		X		X		
13	¿En esta Entidad me complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?	X		X		X		
14	¿Me agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la Entidad?	X		X		X		
15	¿Esta Entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción intrínseca		X		X		X		
16	¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	X		X		X		
17	¿Cada servidor asegura sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
18	¿Para mí es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?	X		X		X		
19	¿Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas?	X		X		X		
20	¿El abanico de oportunidades que ofrece la Entidad me hace sentir muy bien?	X		X		X		
21	¿Me siento satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser	X		X		X		

	promocionado?						
22	¿Me parece que la Entidad me permite a su vez con calidad de labor orientados al logro de los objetivos institucionales?	X		X		X	
23	¿Asisto con regularidad a los eventos sociales que la Entidad realiza?	X		X		X	
24	¿En esta Entidad me agrada que pueda ocupar cargos de alta responsabilidad?	X		X		X	
25	¿Estoy contento que la principal herramienta para escalar posiciones en la Entidad es la productividad que uno realiza?	X		X		X	
26	¿Disfruto que la Entidad premie mi esfuerzo?	X		X		X	

⁴Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr (a) María Luisa Medina Vázquez DNI: ...41313166.

Código Orcid: 0000-0002-2467-6959 Especialidad del validador: Dra. En gestión pública y Gobernabilidad

Mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. gestión pública y Gobernabilidad
DNI: 41313166
Orcid: 0000-0002-2467-6959

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción Extrínseca							
1	¿El sueldo que percibo es justo por el trabajo que realizo en esta Entidad?	X		X		X		
2	¿La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal?	X		X		X		
3	¿La comodidad de las oficinas facilita mi labor diaria?	X		X		X		
4	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?	X		X		X		
5	¿La estabilidad laboral que ofrece la Entidad me da tranquilidad en el desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿La evaluación a fin de año se lleva a cabo de manera clara y transparente?	X		X		X		
7	¿Se estimula la línea de carrera en la Entidad? Gerencia institucional	X		X		X		
8	¿Me hace bien trabajar en esta Entidad?	X		X		X		
9	¿Estoy convencido que el trabajo que realizo está en relación con los objetivos estratégicos de la Entidad?	X		X		X		
10	¿Me siento orgulloso (a) por trabajar en esta Entidad como ésta?	X		X		X		
11	¿En la Entidad uno se siente a gusto con los colegas y superiores?	X		X		X		
12	¿Siento que las relaciones de trabajo en esta Entidad son cálidas?	X		X		X		
13	¿En esta Entidad me complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?	X		X		X		
14	¿Me agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la Entidad?	X		X		X		
15	¿Esta Entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción intrínseca	X		X		X		
16	¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	X		X		X		
17	¿Cada servidor asegura sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
18	¿Para mí es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?	X		X		X		
19	¿Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas?	X		X		X		
20	¿El abanico de oportunidades que ofrece la Entidad me hace sentir muy bien?	X		X		X		
21	¿Me siento satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser	X		X		X		

	promocionado?						
22	¿Me agrada que la Entidad me permita a él me contribuya al logro de los objetivos institucionales?	X		X		X	
23	¿Asisto con regularidad a los eventos sociales que la Entidad realiza?	X		X		X	
24	¿En esta Entidad me agrada que pueda ocupar cargos de alta responsabilidad?	X		X		X	
25	¿Soy contento que el principal herramienta para escalar posiciones en la Entidad es la productividad que uno realiza?	X		X		X	
26	¿Disfruto que la Entidad premie sus esfuerzos?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Ms (a): ROMERO CARRANZA ANA MARIA DNI: 40696605

Código Orcid: 000-0001-9454-7530 Especialidad del validador: Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano

Mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Dirección y Gestión del Talento Humano.
DNI: 40696605
Orcid: 000-0001-9454-7530

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Satisfacción Extrínseca		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El sueldo que percibo es justo por el trabajo que realizo en esta Entidad?	X		X		X		
2	¿La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal?	X		X		X		
3	¿La comodidad de las oficinas facilita mi labor diaria?	X		X		X		
4	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?	X		X		X		
5	¿La estabilidad laboral que ofrece la Entidad me da tranquilidad en el desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿La evaluación a fin de año se lleva a cabo de manera clara y transparente?	X		X		X		
7	¿Se estimula la línea de carrera en la Entidad? Gerencia institucional	X		X		X		
8	¿Me hace bien trabajar en esta Entidad?	X		X		X		
9	¿Estoy convencido que el trabajo que realizo está en relación con los objetivos estratégicos de la Entidad?	X		X		X		
10	¿Me siento orgulloso (a) por trabajar en esta Entidad como ésta?	X		X		X		
11	¿En la Entidad uno se siente a gusto con los colegas y superiores?	X		X		X		
12	¿Siento que las relaciones de trabajo en esta Entidad son cálidas?	X		X		X		
13	¿En esta Entidad me complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?	X		X		X		
14	¿Me agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la Entidad?	X		X		X		
15	¿Esta Entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción intrínseca		X		X		X		
16	¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	X		X		X		
17	¿Cada servidor asegura sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
18	¿Para mí es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?	X		X		X		
19	¿Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas?	X		X		X		
20	¿El abanico de oportunidades que ofrece la Entidad me hace sentir muy bien?	X		X		X		
21	¿Me siento satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser	X		X		X		

	promocionado?					
22	¿Me agrada que la Entidad me permita a él me contribuya al logro de los objetivos institucionales?	X		X		X
23	¿Asisto con regularidad a los eventos sociales que la Entidad realiza?	X		X		X
24	¿En esta Entidad me agrada que pueda ocupar cargos de alta responsabilidad?	X		X		X
25	¿Soy contento que el principal herramienta para escalar posiciones en la Entidad es la productividad que uno realiza?	X		X		X
26	¿Disfruto que la Entidad premie sus esfuerzos?	X		X		X

⁴Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr (a) Olga Rosa Yglesias Peláez DNI: 40969473

Código Orcid: 0000-0002-8085-6401 Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

Trujillo Mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Maestra en Gestión Pública
DNI: 40969473
Orcid: 0000-0002-8085-6401

 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JULCÁN** 
Creado por Ley 25261 del 19 de Junio de 1990
REGION LA LIBERTAD
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

EL QUE SUSCRIBE, SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JULCÁN.

HACE CONSTAR:

Que la señorita **JOANNA GUEVARA ZAVALETA**, identificado con **DNI N° 41669423**; **BACHLLER** ha realizado la aplicación de la prueba piloto de los instrumentos del trabajo de investigación en esta Municipalidad Provincial de Julcán: **Titulado, EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI PROVINCIA DE ASCOPE 2021.**

Se expide el presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente

Julcan, 30 de Junio del 2021



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JULCÁN
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Av. César Vallejo Nro. 100 Julcán www.munijulcan.gob.pe
gerencia_mpj@munijulcan.gob.pe

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	28

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	26

DATA DE RESULTADOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Relaciones Interpersonales																		Estilo de dirección											D1	D2	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				
1	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4		51	57	108
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4		51	55	106
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		54	54	108
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3		61	51	112
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		62	53	115
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		42	43	85
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4		62	60	122
8	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	5	1	5	5	4	4		51	55	106
9	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	4	5	4	4		62	60	122
10	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3		48	43	91
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		42	42	84
12	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		61	54	115
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3		58	44	102
14	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4		46	45	91
15	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3		52	56	108
16	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3		50	55	105
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4		54	54	108
18	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3		62	49	111
19	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4		52	41	93
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		70	70	140

21	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	46	45	91
22	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	52	56	108
23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	50	56	106
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54	54	108
25	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	52	56	108
26	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	50	55	105
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54	54	108
28	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	62	49	111
29	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	52	41	93
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	70	140
31	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	52	52	104
32	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	50	50	100
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54	54	108
34	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	62	62	124
35	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	60	60	120
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	42	84
37	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	63	63	126
38	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	52	52	104
39	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	62	62	124
40	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	47	47	94
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	42	84
42	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	60	60	120
43	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	57	57	114
44	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	44	44	88
45	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	52	57	109
46	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	50	56	106
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54	54	108
48	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	62	49	111

49	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	2	2	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	2	2	50	50	100
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	70	140
51	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	44	44	88
52	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	60	60	120
53	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	57	57	114
54	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	44	44	88
55	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	52	57	109
56	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	45	45	90
57	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	2	2	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	2	2	50	50	100
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	70	140	
59	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	44	44	88
60	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	60	60	120
61	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	57	57	114
62	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	44	44	88
63	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	52	57	109
64	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	60	60	120
65	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	57	57	114
66	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	44	44	88
67	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	52	57	109
68	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	44	45	89
69	3	3	3	2	2	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	2	2	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	47	50	97
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	70	140	
71	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	43	44	87
72	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	21	20	41
73	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	43	44	87

Anexo N° 11

DATA DE RESULTADOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Satisfacción Extrínseca															Satisfacción Intrínseca											D1	D2	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			
1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	53	38	91
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	56	42	98
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58	43	101
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	64	47	111
5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	67	51	118
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	33	78
7	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66	47	113
8	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	53	38	91
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	64	47	111
10	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	52	40	92
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	33	78
12	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	64	47	111
13	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	60	45	105
14	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	50	38	88
15	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	55	40	95
16	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	54	40	94
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	43	101
18	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	66	48	114
19	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	56	43	99
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	55	130
21	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	50	38	88
22	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	55	40	95
23	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	54	40	94
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	43	101

25	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
26	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
28	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
29	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
32	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
34	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
35	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
38	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
39	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
40	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
43	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4
44	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3
45	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
46	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
48	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
49	4	4	5	3	3	3	2	4	4	5	3	3	3	2	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	2
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3
52	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4

55	40	95
54	40	94
58	43	101
66	48	114
56	43	99
75	55	130
55	40	95
54	40	94
58	43	101
66	48	114
65	49	114
45	33	78
68	49	117
55	40	95
66	49	115
50	38	88
45	33	78
64	48	112
60	45	105
48	36	84
55	40	95
54	40	94
58	43	101
66	48	114
52	40	92
75	55	130
48	36	84
64	48	112

53	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4
54	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3
55	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
56	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
57	4	4	5	3	3	3	2	4	4	5	3	3	3	2	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	2
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3
60	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
61	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3
62	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3
63	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
64	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
65	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3
66	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3
67	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
68	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
69	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	3
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
72	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
73	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3

60	45	105
48	36	84
55	40	95
47	35	82
52	40	92
75	55	130
48	36	84
64	48	112
60	45	105
48	36	84
55	40	95
64	48	112
60	45	105
48	36	84
55	40	95
47	35	82
55	41	96
75	55	130
51	37	88
20	14	34
51	37	88

Anexo N° 12

Rango de matriz de correlaciones

Matriz de rango de los coeficientes de correlaciones

<i>Correlación Perfecta</i>	<i>1</i>
<i>Correlación positiva muy fuerte</i>	<i>0.9 - 0.99</i>
<i>Correlación positiva fuerte</i>	<i>0.75 – 0.89</i>
<i>Correlación positiva media</i>	<i>0.5 – 0.74</i>
<i>Correlación positiva débil</i>	<i>0.25 – 0.49</i>
<i>Correlación nula</i>	<i>0.1 – 0.24</i>
<i>Correlación negativa muy débil</i>	<i>-0.09 – 0.09</i>
<i>Correlación negativa débil</i>	<i>-0.1 - -0.24</i>
<i>Correlación negativa media</i>	<i>-0.25 - -0.49</i>
<i>Correlación negativa fuerte</i>	<i>-0.5 - -0.74</i>
<i>Correlación negativa muy fuerte</i>	<i>-0.75 - -0.99</i>
<i>Correlación negativa fuerte</i>	<i>-0.9 - -0.99</i>
<i>Correlación negativa perfecta</i>	<i>-1</i>

Fuente: (Hernández, Baptista y Fernández, 2014) Nota: Con la ayuda de esta tabla obtenemos el grado de relación entre las variables y dimensiones estudiada